X kadencja



KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

■ **KOMISJI DO SPRAW KONTROLI PAŃSTWOWEJ (NR 20)**

z dnia 14 maja 2024 r.

Pełny zapis przebiegu posiedzenia

Komisji do Spraw Kontroli Państwowej (nr 20)

14 maja 2024 r.

Komisja do Spraw Kontroli Państwowej, obradująca pod przewodnictwem posła **Mariusza Goska (PiS)**, wiceprzewodniczącego Komisji, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– informacja głównego inspektora pracy na temat badania skarg i wniosków zgłaszanych do Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2021-2023.

W posiedzeniu udział wziął: **Jarosław Leśniewski** zastępca głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Tadeusz Cieśluk** i **Tadeusz Oset**- z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodniczący poseł Mariusz Gosek (PiS):

Szanowni państwo, witam na posiedzeniu Komisji Kontroli Państwowej w dniu 14 maja.

Otwieram posiedzenie Komisji. Stwierdzam kworum.

Porządek obrad został państwu przedstawiony. Czy są uwagi do porządku? Nie widzę. Uznaję, że porządek obrad został przyjęty.

Chciałbym serdecznie przywitać gości obecnych na dzisiejszym posiedzeniu. Pana Jarosława Leśniewskiego zastępcę głównego inspektora pracy. Serdecznie witamy. Pana Wojciecha Gonciarza dyrektora Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy. Pana Bartosza Kopcia wicedyrektora Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy.

Przystępujemy do realizacji porządku obrad – rozpatrzenie informacji głównego inspektora pracy na temat badania skarg i wniosków zgłoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2021-2023.

Proszę głównego inspektora pracy o przedstawienie informacji w tym zakresie. Bardzo proszę, panie inspektorze.

Zastępca głównego inspektora pracy Jarosław Leśniewski:

Dziękuję bardzo. Na wstępie chciałem przeprosić za nieobecność pani inspektor Katarzyny Łażewskiej-Hrycko. Pani główna inspektor pracy dziś, ze względu na wcześniejsze zobowiązania międzynarodowe, uczestniczy w spotkaniu głównych inspektorów pracy Grupy Wyszehradzkiej V4 w Opawie. Jest to spotkanie szefów instytucji Węgier, Słowacji i Czech. Co roku odbywa się merytoryczne spotkanie czterech instytucji, na którym rozmawiamy o zasadach współpracy. Pani minister będzie prezentować materiał dotyczący łańcucha dostaw w zakresie dobrych praktyk inspekcji pracy w leśnictwie i budownictwie.

Szanowni państwo, panie przewodniczący, przekazany państwu materiał dotyczy badania skarg i wniosków zgłaszanych do Państwowej Inspekcji Pracy w ostatnich trzech latach. Był to pod pewnymi względami szczególny okres w historii nie tylko Polski, ale i całego świata. Ze względu na stan epidemii na terenie kraju, mieliśmy do czynienia z nową sytuacją. Ta sytuacja dotknęła zarówno pracodawców, jak i pracowników różnych branż, zmieniając warunki prowadzenia działalności. Nie pozostało to również bez wpływu na działalność Państwowej Inspekcji Pracy. Zwrócę uwagę, że jeżeli chodzi o dane liczbowe, to liczba skarg w 2022 r. w porównaniu do 2021 r. wzrosła o 12%, natomiast w ubiegłym roku liczba skarg zmalała o 14%. Od lat nie zmienił się przedmiot składanych skarg do PIP. Od lat dominującym zarzutem skargowym składanym przez pracowników do PIP są nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzeń i innych

świadczeń pieniężnych. W dalszej kolejności procentowy stosunek jest mniejszy, jest stosunek pracy, czas pracy, rzadko BHP, ale coraz częściej legalność zatrudnienia.

W 2022-2023 w sposób zauważalny zwiększyła się liczba skarg kierowanych do PIP przez cudzoziemców. Oczywiście ma to związek z aktualną sytuacją międzynarodową, w szczególności trwającą wojną na Ukrainie oraz migracją ludności zamieszkającej tamte tereny.

Chciałem szczególnie podkreślić, że kontrole prowadzone w następstwie skarg stanowią ponad 1/3 wszystkich kontroli, które prowadzi PIP. Dlatego temat jest ważny. Jest to ponad 20 tys. kontroli związanych z sygnałem, który do nas wpływa. Kontrole prowadzone w wyniku skarg pozwalają w wielu przypadkach wyegzekwować realizację uprawnień pracowniczych bez konieczności kierowania sprawy na drogę postępowania sądowego. Niech państwo zobaczą: jest ponad 50 tys. osób, które składając skargę, nie kierują albo czasami równolegle, natomiast kontrole inspekcji pracy są zdecydowanie szybsze w tym zakresie niż interwencja sądu pracy. Wspomnę, że w latach 2021-2023 w wyniku kontroli inspektorzy wyegzekwowali łącznie prawie 70 mln zł tytułem wypłat wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń dla skarżących. Zgłaszane skargi pozwalają nam na identyfikację podmiotów, typowanie podmiotów do kontroli, gdyż mamy tam informacje o naruszeniach przepisów, mamy tam wskazaną tematykę, która powinna podlegać kontroli w celu poprawy przestrzegania przepisów prawa pracy w naszym kraju. Niezmiennie badanie skarg, jak wspominałem, pozostaje priorytetowym zadaniem PIP. Państwo zobaczą nasze sprawozdanie, zaczynamy praktycznie od analizy skarg, tylko to wpływa do PIP. W dalszej kolejności jest badanie wypadków, też priorytetowe, kontrole strategiczne. Natomiast zawsze te kontrole, z racji ich liczby, jak wspominałem, 1/3 kontroli są to kontrole skargowe.

Przekażę teraz głos panu dyrektorowi Wojciechowi Gonciarzowi, dyrektorowi Departamentu Prawnego, który przedstawi państwu krótką prezentację w przedmiotowym zakresie.

Dyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy Wojciech Gonciarz:
Dziękuję. Panie przewodniczący, szanowni państwo, rozpatrywanie i załatwianie skargi są jednym z najistotniejszych obszarów działania PIP. Kontrole przeprowadzane w następstwie zgłaszanych skarg w wielu przypadkach pozwalają wyegzekwować realizację obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy, nie tylko w odniesieniu do osób skarżących, ale również innych pracowników. Kontrole PIP realizowane są jako kontrole planowe oraz kontrole skargowe, czyli przeprowadzane na skutek wnoszonych skarg. Te ostatnie stanowią corocznie ponad 1/3 wszystkich kontroli realizowanych przez inspekcję pracy. W 2021 r. przeprowadzono prawie 23 tys. kontroli, w 2022 r. prawie 24,5 tys. kontroli, w 2023 r. 21,3 tys. kontroli skargowych. Więcej o kontrolach skargowych powiemy oczywiście w dalszej części prezentacji.

Załatwienie skargi następuje przez udzielenie wyjaśnień osobie wnoszącej skargę, podjęcie decyzji o wszczęciu i przeprowadzeniu kontroli w wyznaczonym terminie, uwzględnienie przedmiotu sprawy w ramach kontroli realizowanej zgodnie z programem działania inspekcji, a także przekazanie sprawy innej jednostce organizacyjnej bądź innemu organowi właściwemu rzeczowo do rozpatrzenia sprawy. Skargi są zgłaszane do PIP przede wszystkim przez pracowników i byłych pracowników, ale także przez osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych albo nieposiadające żadnej umowy, przez cudzoziemców oraz przez związki zawodowe. Pracownicy wykonujący czynności kontrolne są obowiązani do nieujawniania informacji, że kontrola przeprowadzana jest w następstwie skargi, chyba że składający skargę wyrazi na to pisemną zgodę. Koresponduje to z szerszym obowiązkiem wynikającym z art. 45 ustawy o inspekcji pracy, który nakłada na wszystkich pracowników naszego urzędu obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, które uzyskali w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych. Co więcej, obowiązek zachowania tajemnicy trwa również po ustaniu zatrudnienia. Należy zaznaczyć, że w skardze zgłoszonej do PIP może być poruszonych kilka problemów, przedmiotów. Rozpatrując skargę, inspektor pracy analizuje każde zagadnienie z osobna, oceniając jego zasadność. W związku z tym, przy ewidencjono-

waniu skarg składanych do inspekcji uwzględnia się zarówno liczbę skarg, jak i liczbę poruszanych w nich problemów.

W 2021 r. do inspekcji wpłynęło 45,2 tys. skarg, w 2022 r. – 50,5 tys. skarg, natomiast w 2023 r. – 43,3 tys. skarg. W 2021 r. skarżący wskazali w skargach ponad 82,6 tys. problemów, w 2022 r. prawie 87,9 tys. problemów, a w 2023 r. prawie 75,7 tys. problemów. Liczba napływających do PIP skarg w latach 2021-2023 ulegała zmianie. W 2022 r. w stosunku do roku 2021 liczba skarg wzrosła blisko o 12%., natomiast w 2023 r. w porównaniu z poprzednim rokiem spadła o ponad 14%. W ciągu ostatnich kilku lat uwzględniając również okres pandemii nie notowano tak niskiej liczby skarg. W porównaniu do lat poprzednich w 2023 r. zmniejszyła się również liczba podnoszonych w skargach problemów. Zgodnie z przedstawionym wykresem w latach 2021-2023 najwięcej skarg było kierowanych do Okręgowych Inspektoratów Pracy w Warszawie, Katowicach, Poznaniu, Wrocławiu, Krakowie i Gdańsku, są to oczywiście największe ośrodki gospodarcze w kraju, z największym zatrudnieniem. Natomiast najmniej skarg wpłynęło do Okręgowych Inspektoratów Pracy w Opolu i w Białymstoku.

W odniesieniu do podmiotów zgłaszających skargi, wskazać należy, że ponad połowę osób składających corocznie skargi stanowią pracownicy i byli pracownicy. Odpowiednio w 2023 r. pracownicy stanowili 33,3%, byli pracownicy 20,1%; w 2022 r. było to odpowiednio 40,4% i 23,2% oraz w 2021 r. 38,6% i 21,9%. Należy zwrócić uwagę, że mimo znacznego spadku ogólnej liczby skarg w 2023 r., wzrosła liczba skarg anonimowych o 14% w stosunku do 2022 r. W 2023 r. zanotowano 7575 skarg anonimowych, podczas gdy w 2022 r. 6633. Z kolei na zbliżonym poziomie, jak w zeszłym roku, pozostaje liczba skarg zgłaszanych przez osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz przez cudzoziemców.

Należy jednocześnie podkreślić, że począwszy od 2021 r. pojawiła się nowa tendencja w strukturze podmiotów składających skargi. Znacznie liczniejszą grupę osób wśród wznoszących skargi do PIP stanowią pracownicy aktualnie zatrudnieni, a nie, jak w poprzednich latach, byli pracownicy. Ponadto, w 2023 r. wzrosła liczba skarg zgłaszanych przez organizacje związkowe. Autorami skarg były zarówno zakładowe, międzyzakładowe, jak i ponadzakładowe struktury związkowe. Przeważającym przedmiotem skarg i wniosków formułowanych przez związki zawodowe były zagadnienia dotyczące wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Ponadto, wiele zarzutów dotyczyło zbiorowego prawa pracy, na przykład: nieudzielenia związkom zawodowym informacji o sytuacji ekonomicznej pracodawcy niezbędnych do prowadzenia rokowań nad zawarciem układu, nieudzielenia zwolnienia od pracy na czas wykonywania zadań w ramach rady pracowników, nieprzeprowadzenia konsultacji, utrudniania wyborów rady pracowników oraz zagadnień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Na tle ogólnej liczby skarg wpływających do PIP, liczba skarg zgłaszanych przez organizacje związkowe jest stosunkowo niewielka, jednak kontrole zainicjowane skargą złożoną przez przedstawicieli organizacji związkowych są zazwyczaj bardziej efektywne z uwagi na charakter współpracy inspektorów pracy ze związkami zawodowymi. Wielokrotnie w trakcie kontroli zdarza się, że taka współpraca prowadzi do analizy szerokiej gamy zagadnień wykraczających poza kwestie wskazane w skardze, a ponadto przyczynia się do skutecznego monitorowania warunków pracy w zakładzie pracy. Odnosząc się do problematyki zgłaszanych skarg, należy wskazać, że najwięcej zagadnień poruszanych w skargach dotyczyło wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, problemów związanych ze stosunkiem pracy oraz czasem pracy. W dalszej kolejności skarżący najczęściej zgłaszali zarzuty dotyczące szeroko rozumianych warunków pracy, przede wszystkim: przygotowania do pracy, obiektów i pomieszczeń pracy, warunków higieniczno-sanitarnych, wentylacji, ogrzewania i oświetlenia, eksploatacji urządzeń, stanowisk i procesów pracy. Wiele zagadnień dotyczyło również legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Stosunkowo niewiele problemów zawartych w skargach obejmowało naruszenie przepisów dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem.

Odwołując się do przedstawionej powyżej problematyki skarg, należy przedstawić najczęściej występujące zarzuty w skargach zgłaszanych do inspekcji pracy. I tak, przedmio-

tem zgłaszanych skarg w zakresie dotyczącym wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy były najczęściej: niewypłacanie lub nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę; wypłacanie wynagrodzenia za pracę w wysokości niższej niż wynika to z umowy o pracę albo z przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę; niewypłacanie lub obniżanie wynagrodzenia za pracę lub dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych; niewypłacanie lub obniżenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy; niewypłacenie lub obniżenie należnych dodatków wchodzących w skład wynagrodzenia za pracę.

W 2023 r. problematyka wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy uznano za zasadne 40% zarzutów zawartych w skargach. W 2022 r. było to odpowiednio 37,4%, a w 2021 r. 38,8%. Odnosząc się do zagadnień z zakresu stosunku pracy, skarżący najczęściej wskazywali na brak potwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę lub nieterminową realizację tego obowiązku, niewydanie lub nieterminowe wydanie świadectwa pracy oraz kwestionowanie jego treści, zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę, wreszcie nieprawidłowości przy wypowiadaniu i rozwiązywaniu umów o pracę. W 2023 r. w powyższym zakresie uznano za zasadne 28% zarzutów zawartych w skargach, w 2022 r, było to 26,1%, a w 2021 r. również 26,1%. Jeżeli chodzi o nieprawidłowości z zakresu czasu pracy, w skargach najczęściej pojawiają się: nieprowadzenie lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy, naruszenie prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego, naruszenie zakazu powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w niedzielę lub święta, nieprawidłowe tworzenie rozkładów czasu pracy. W 2023 r. w zakresie zagadnień z czasu pracy uznano za zasadne 35% zarzutów zawartych w skargach, w 2022 r. było to odpowiednio 32,7%, a w 2021 r. 33,3%. Jeżeli chodzi o kwestie związane z legalnością zatrudnienia, nieprawidłowości najczęściej dotyczyły: niezgłoszenia bądź nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową, niedopełnienia obowiązku opłacania bądź nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy, powierzanie wykonywania pracy cudzoziemcowi bez zawarcia umowy w formie pisemnej, wreszcie powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi nieposiadającemu wymaganego zezwolenia na pracę, ewentualnie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę. W 2023 r. w zakresie legalności zatrudnienia za zasadne uznano 32% zarzutów, w 2022 r. było to 27,4%, a w 2021 r. 27,5%.

Natomiast przedmiotem skarg z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy było najczęściej: niedostosowanie obiektów pomieszczeń pracy do wymagań pod względem wysokości powierzchni i kubatury w zależności od stosowanych technologii, rodzaju wykonywanych prac oraz liczby pracowników i czasu ich przebywania, brak pomieszczeń higieniczno-sanitarnych lub niespełnianie wymagań w zakresie usytuowania rodzaju i wielkości pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, niewłaściwa temperatura w pomieszczeniach pracy, nieprawidłowości w zakresie wydawania posiłków i napojów. W powyższym zakresie w 2023 r. uznano za zasadne 39,5% zarzutów zawartych w skargach, w 2022 r. było to 39,6%, a w 2021 r. 40,2%. W 2023 r. zagadnienia obejmujące dyskryminację w zatrudnieniu molestowania i mobbing był przedmiotem ponad 2400 skarg, w 2022 r. było to ponad 3 tys. skarg, w 2021 r. prawie 2800 skarg. Z czego tylko 6% wszystkich skarg dotyczących tej problematyki było zasadnych, w 2022 r. było to 8,6%, w 2021 r. było 8,3% skarg uznanych za zasadne.

Na tle ogólnej liczby składanych skarg do PIP, liczba skarg, w których pojawia się zarzut mobbingu, dyskryminacji lub molestowania, jest stosunkowo nieduża, bo jest to około 3%. Skargi z zakresu dyskryminacji w zatrudnieniu dotyczyły najczęściej nierównego traktowania w zakresie kształtowania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Podstawowym problemem jest różnicowanie wynagrodzenia pracowników wykonujących taką samą pracę, którzy dysponują porównywalnymi kwalifikacjami i doświadczeniem, pomijanie niektórych pracowników przy przyznawaniu premii oraz podwyżek wynagrodzenia. Zarzut dyskryminacji

podnoszony był również na etapie rekrutacji, przy awansach oraz kwestiach dostępu do szkoleń i podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Z analizy skarg, w których zawarty był zarzut stosowania mobbingu, często wynikało, że był on niewłaściwie wskazywany przez skarżących. Najczęściej pod tym pojęciem rozumiane były zachowania wynikające raczej z braku kultury osobistej, nieprzestrzegania zasad współżycia społecznego, jak też zdarzenia o charakterze jednorazowym lub sporadycznym. Tylko w niewielu przypadkach opisywane działania i zachowania pracodawcy bądź innych osób mogły wskazywać na istnienie takiego zjawiska jak mobbing i być tak kwalifikowany zgodnie z Kodeksem pracy. Stwierdzenie podczas kontroli w zakładzie pracy mobbingu lub nierównego traktowania w zatrudnieniu jest bardzo trudne. Po pierwsze, ze względu na treść składanych skarg – zarzuty w nich zawarte były zwykle określane w sposób dość ogólny, enigmatyczny, hasłowy, bez wskazania konkretnych zachowań pracodawcy. Po drugie, z uwagi na brak dowodów potwierdzających opisywane praktyki oraz po trzecie, chęć zachowania anonimowości przez skarżących.

W 2023 r. w inspekcji pracy wprowadzono nowy temat kontrolny dotyczący badania skarg pracowniczych, którego celem było rozpoznanie, w jaki sposób pracodawcy realizują obowiązek przeciwdziałania mobbingowi wynikający z art. 94 [3] § 1 Kodeksu pracy. Badaniem objęto pracodawców, u których przeprowadzono kontrolę, w następstwie skargi dotyczącej mobbingu. Przedmiotem badania było m.in. ustalenie najczęściej stosowanych form przeciwdziałania mobbingowi. Jednocześnie inspektor pracy miał możliwość zastosowania podczas kontroli anonimowej ankiety do badania środowiska pracy. Należy podkreślić, że w przypadku, gdy inspektor proponował przeprowadzenie rozpoznania zjawiska mobbingu w oparciu o tą ankietę, jedynie 44% pracodawców wyraziło na to zgodę, a było to warunkiem przeprowadzenia ankiety. Analiza kontroli przeprowadzanych w następstwie skarg, w których przedmiotem były zachowania lub działania o charakterze mobbingu, wskazuje, że jedynie 41% skarżących wyraziło zgodę na ujawnienie, że kontrola przeprowadzana jest w następstwie dokonanego zgłoszenia. Najczęściej spotykane formy przeciwdziałania mobbingowi przez pracodawców obrazuje przedstawiona tabela. Z przeprowadzonych kontroli wynika, że najczęściej spotykanymi formami przeciwdziałania mobbingowi wprowadzanymi przez pracodawców są opracowanie polityki przeciwdziałania mobbingowi oraz opracowanie procedur rozpatrywania skarg na wypadek wystąpienia mobbingu. Rzadziej prowadzone są szkolenia dla pracowników dotyczące tej tematyki bądź wyznaczanie osoby pełnomocnika do spraw przeciwdziałania mobbingowi. Należy zaznaczyć, że stosunkowo często szkolenia takie są adresowane jedynie do kadry zarządzającej, a nie do ogółu pracowników. Podkreślenia wymaga, że tylko 19% skarżących skorzystało z wewnątrzzakładowej procedury postępowania opracowanej na wypadek wystąpienia zjawiska mobbingu u danego pracodawcy.

W związku z obecną sytuacją międzynarodową oraz napływem pracowników z zagranicy, drugi rok z rzędu utrzymuje się duża liczba skarg zgłaszanych do inspekcji pracy przez cudzoziemców. W 2021 r. zanotowano 2298 takich skarg, a już w 2022 r. 3303 skargi, natomiast w 2023 r. 3107 skarg. Skargi te pochodziły przede wszystkim od obywateli Ukrainy, Białorusi, Turcji, Filipin i Gruzji. Dodać należy, że z treści skargi nie zawsze wynika pochodzenie osoby zgłaszającej. Najwięcej zgłoszeń od obcokrajowców wpłynęło do Okręgowych Inspektoratów Pracy w Warszawie, Poznaniu i Gdańsku. W niektórych Okręgowych Inspektoratach Pracy znaczny wzrost liczby skarg składanych przez cudzoziemców w 2022 r. w porównaniu do 2021 r. spowodowany był wpływem wielu skarg na jednego pracodawcę. Tak było na przykład w Okręgowych Inspektoratach Pracy w Gdańsku i Zielonej Górze. W 2023 r. liczba skarg wróciła do poziomu z 2021 r. Zarzuty zawarte w skargach cudzoziemców, w tym przede wszystkim obywateli Ukrainy, dotyczyły w głównej mierze niewypłacenia wynagrodzenia za pracę, niewypłacenia minimalnej stawki godzinowej osoby przyjmującej zlecenia lub świadczącej usługi, braku potwierdzenia na piśmie zawarcia umowy o pracę oraz niewypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W zakresie tematyki skarg zgłaszanych przez cudzoziemców w latach 2021-2023 nie odnotowano większych zmian. Przedmioty skarg pozostają podobne jak we wcześniejszych latach.

W związku ze złożonymi skargami, inspektorzy pracy przeprowadzili odpowiednio w 2021 r. 22,7 tys. kontroli. Stanowiło to 40,8% ogółu kontroli przeprowadzonych

w 2021 r. W 2022 r. było to 24,4 tys. kontroli, co stanowiło 40,9% ogółu kontroli przeprowadzonych w 2022 r. Wreszcie, w 2023 r. było to 21,3 tys. kontroli, co stanowiło 34,5% ogółu kontroli w 2023 r. W roku 2023 wzrosła ogólna liczba kontroli, przy jednoczesnym spadku liczby kontroli skargowych, w związku ze zmniejszeniem liczby napływających skarg. Najwięcej kontroli w następstwie skarg przeprowadzono u pracodawców prowadzących działalność w następujących branżach: handel i naprawy, budownictwo, przetwórstwo przemysłowe oraz usługi administrowania. Najwięcej skarg zgłaszają osoby zatrudnione u małych pracodawców, natomiast odsetek zasadnych zarzutów podnoszonych w skargach jest najmniejszy u pracodawców zatrudniających ponad 250 pracowników. Najwięcej zasadnych przedmiotów skargowych udało się potwierdzić w średnich przedsiębiorstwach, gdzie liczba osób zatrudnionych wynosi od 10 do 49 pracowników. W wyniku kontroli przeprowadzonych w następstwie skarg, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców środki prawne, tj. decyzje administracyjne, wnioski w wystąpieniach, polecenia, mandaty karne, wnioski o ukaranie oraz zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Szczegółowe dane przedstawione są na slajdzie. W 2022 r., w porównaniu do 2021 r., w związku ze wzrostem liczby zgłaszanych skarg wydano więcej środków prawnych. W 2023 r., liczba ta jest porównywalna z rokiem 2021. Należy podkreślić, że wymiernym efektem podjętych przez inspektorów pracy działań jest wypłacenie pracownikom należnych wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. W wyniku kontroli przeprowadzonych w następstwie skarg w latach 2021-2023, inspektorzy pracy wyegzekwowali na rzecz skarżących łącznie 69,5 mln zł tytułem wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pieniężnych. W 2021 r. było to odpowiednio 15,3 mln zł w 2022 r. 19,2 mln zł wreszcie w 2023 r. 35 mln zł. Liczba skarg zgłaszanych do inspekcji pracy w latach 2021-2023 ulegała zmianie. W 2021 r. spadła ogólna liczba skarg kierowanych do inspekcji. Niewątpliwie na taki stan rzeczy miała wpływ trwająca na terenie kraju pandemia COVID-19 i wynikające z niej konsekwencje. Mimo to w 2021 i 2022 r. w stosunku do lat poprzednich odnotowano wzrost liczby kontroli przeprowadzonych w następstwie skarg. Kontrole skargowe stanowiły ponad 40% ogółu kontroli. W 2020 r. w porównaniu z 2021 r. wyraźnie wzrosła liczba składanych skarg, jednakże wciąż pozostawała ona poniżej poziomu odnotowanego przed pandemią. Natomiast w 2023 r. roku nastąpił znaczny spadek liczby zgłaszanych skarg. W porównaniu do lat poprzednich zmniejszyła się również liczba problemów zawartych w skargach. Mimo wzrostu ogólnej liczby kontroli zmalała także liczba kontroli przeprowadzonych w następstwie skarg. Najwięcej skarg dotyczy nieprawidłowości związanych wypłatą wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych. W tym zakresie przeważającym przedmiotem skargi jest niewypłacenie wynagrodzenia za pracę, nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia albo wypłata wynagrodzenia w wysokości zaniżonej, niewypłacanie należności z tytułu umowy cywilnoprawnej oraz wypłacanie przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług wynagrodzenia w wysokości niższej niż obowiązująca minimalna stawka godzinowa.

Podsumowując, osoby składające skargi i wnioski do PIP zainteresowane są przede wszystkim otrzymaniem należnego wynagrodzenia za pracę. Znaczny odsetek skarg związany jest z nieprawidłowościami w zakresie istotnych z punktu widzenia interesu pracownika dokumentów, takich jak umowa o pracę czy świadectwo pracy. W związku ze zgłaszanymi w skargach zarzutami, na przykład dotyczącymi niewydania w terminie świadectwa pracy, niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Należy wskazać, iż wielu pracodawców nie wywiązuje się z obowiązku właściwego rozliczenia się z pracownikiem. Podkreślić należy, że rozpatrywanie i załatwianie skarg jest jednym z najistotniejszych zadań inspekcji pracy, a kontrole skargowe stanowiły znaczny odsetek ogółu kontroli. Zgłaszane skargi ułatwiają identyfikację podmiotów i obszarów, w których występują naruszenia przepisów prawa, co pozwala na wytypowanie tematyki wymagającej uwzględnienia w planowanej działalności kontrolnej PIP celem poprawy przestrzegania przepisów prawa pracy w Polsce. Długookresowa analiza skarg, w szczególności uznanych za zasadne, pozwala też na wytypowanie branż, szczególnie wrażliwych na występowanie nieprawidłowości. Kontrole prowadzone w następstwie skarg w wielu przypadkach pozwalają wyegzekwować realizację

uprawnień pracowniczych bez konieczności kierowania sprawy na drogę postępowania sądowego. Dziękuję za uwagę.

Przewodniczący poseł Mariusz Gosek (PiS):

Bardzo dziękuję, panu ministrowi, panom dyrektorom za przedstawioną informację niezwykle obszerną.

Otwieram dyskusję. Proszę o wystąpienia, ewentualne pytania. Nie widzę, nie ma. Zamykam dyskusję. Stwierdzam, że Komisja zapoznała się z informacją głównego inspektora pracy.

Stwierdzam, że porządek dzienny posiedzenia został wyczerpany.

Informuję, że protokół posiedzenia z załączonym pełnym zapisem jego przebiegu, będzie do wglądu w sekretariacie Komisji w Kancelarii Sejmu.

Zamykam posiedzenie.